



**COMUNE DI PONTERA**  
**Provincia di Pisa**

COPIA  
IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

Delibera Numero 316 del 23/11/2006

**OGGETTO :**  
**MODIFICA SISTEMA DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI**

L'anno duemilasei il giorno ventitre del mese di Novembre alle ore 15:30 presso questa sede Comunale a seguito di apposito invito diramato dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale.

All'appello risultano i Signori :

MARCONCINI PAOLO	SINDACO	Presente
BARTOLI RENZO	VICESINDACO	Assente
SACCHINI LORIANO	ASSESSORE	Assente
PAMPALONI DANIELA	ASSESSORE	Presente
TOGNARELLI STEFANO	ASSESSORE	Presente
LEMMI RENATO	ASSESSORE	Presente
SONETTI MASSIMILIANO	ASSESSORE	Presente
MILLOZZI SIMONE	ASSESSORE	Presente

Partecipa alla riunione, ai sensi dell'art. 97, comma 4°, lettera a) del Decreto legislativo 18.08.2000, n. 267, il Segretario Generale ROBERTO NAPOLETANI.

Presiede il Sindaco PAOLO MARCONCINI.

Presenti n. 6      Assenti n. 2

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Presidente dichiara aperta la Seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

## LA GIUNTA MUNICIPALE

Premesso che con propria precedente deliberazione n. 170 del 10.06.2004 si approvavano modifiche ed integrazioni al sistema di valutazione dei dirigenti;

Che lo stesso sistema di valutazione prevede, nella valutazione dei risultati conseguiti, anche una valutazione dei comportamenti gestionali;

Vista la scheda relativa ai "comportamenti gestionali" del sistema di valutazione di cui alla deliberazione G.M. n.170/2004 la quale prevede l'attribuzione dei punteggi nel modo seguente:

- per nulla                   punti 1
- poco                        punti 2
- abbastanza               punti 3
- molto                       punti 4

Ritenuto che la modalità di attribuzione dei punteggi non risponda realmente alla quantificazione del livello delle capacità gestionali ed inoltre gli attuali livelli non sono sufficienti per ottenere una valutazione più completa e puntuale;

Ritenuto di modificare l'articolazione e la qualificazione dei punteggi, introducendo cinque livelli al posto degli attuali quattro e modificando i giudizi ai punteggi al fine di rendere il sistema più rispondente alla variabilità dei comportamenti da valutare e più consona la dizione dei giudizi sintetici da esprimere mediante punteggio;

Ritenuto pertanto opportuno modificare i parametri di valutazione nel modo seguente:

- scarso                   - punti 1
- insufficiente           - punti 2
- sufficiente             - punti 3
- buono                  - punti 4
- ottimo                 - punti 5;

Ritenuto altresì che con l'introduzione di un ulteriore livello di valutazione sia necessario adeguare anche i livelli totali di valutazione relativi ai comportamenti gestionali nel modo seguente:

- punti totali maggiori di 50                   capacità elevate
- punti totali da 41 a 50                       capacità buone
- punti totali da 30 a 40                       capacità migliorabili
- punti totali minori di 30                     capacità insufficienti;

Ritenuto pertanto modificare, a decorrere dal 1/1/2006, il " Sistema per la valutazione dei dirigenti" prevedendo una nuova scheda per la valutazione dei comportamenti gestionali così come risulta nell'allegato A) al presente provvedimento;

Dato atto infine che il presente provvedimento è stato oggetto di informazione alle OO.SS. dei dirigenti ai sensi dell'art.8 del C.C.N.L del 23/12/1999, così come modificato dall'art.6 del CCNL del 22.02.2006;

*Visto il seguente parere in ordine alla regolarità tecnica espresso, ai sensi del primo comma dell'articolo 49 del D.Lgs 18 agosto 2000 n. 267, in data 21/11/2006 dal Direttore Generale, cui è demandata la competenza del Servizio proponente:*

*"Parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs 18 agosto 2000 n. 267. La presente deliberazione non comporta impegno di spesa o diminuzione d'entrata e, pertanto, non necessita di parere di regolarità contabile".*

Con voti favorevoli unanimi, espressi in forma palese;

## DELIBERA

1. di modificare, per le ragioni espresse in premessa, a decorrere dal 1/1/2006 il “Sistema di valutazione dei dirigenti” , che così modificato, si allega al presente provvedimento sub lett.A) del quale forma parte integrante e sostanziale;
2. di dare atto che il presente provvedimento è stato oggetto di informazione alle OO.SS. dei dirigenti ai sensi dell’art.8 del C.C.N.L del 23/12/1999, così come modificato dall’art.6 del CCNL del 22.02.2006;
3. di prendere atto che il Dirigente ha dichiarato che il presente provvedimento non comporta impegno di spesa o diminuzione di entrata e pertanto non necessita del parere di regolarità contabile;
4. di trasmettere il presente atto a tutti i dirigenti, nonché al servizio personale;

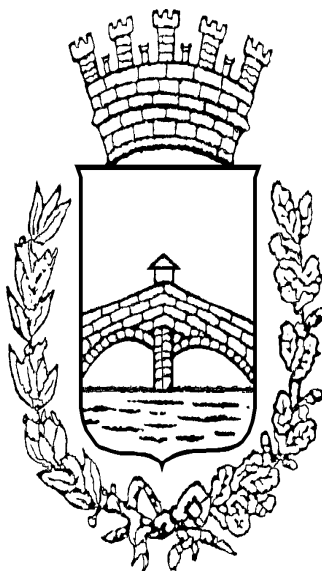
Indi,

## LA GIUNTA

Con successiva votazione unanime favorevole espressa in forma palese,

## DELIBERA

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell’art. 134, comma 4 del Decreto Legislativo 18/08/2000, n. 267 al fine di rendere più incisiva l’economicità e l’efficacia dell’azione amministrativa a mezzo di una accelerazione del procedimento.



**AllegatoA) delibera G.C. n° 316 del 23/11/2006**

# **SISTEMA PER LA VALUTAZIONE**

# **DEI DIRIGENTI**

# COMUNE DI PONTEDERA

Provincia di Pisa

=====

## SISTEMA PER LA VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

Il contratto collettivo di lavoro dei dirigenti del comparto Regioni - Enti Locali del 23 dicembre 1999 ed in particolare l'art.26 definisce il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti.

Gli enti adottano preventivamente, ai sensi dell'art.14 del C.C.N.L. del 23/12/1999, i criteri generali che informano i sistemi di valutazione delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti nonché dei relativi risultati di gestione. Inoltre, l'art.26 prevede che gli enti determinano i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali previste dai rispettivi ordinamenti, tenendo conto di parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alla responsabilità gestionali interne ed esterne.

Il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di Pontedera detta le linee generali sulle finalità e sulla procedura del sistema di valutazione dei dirigenti.

Il suddetto Regolamento in particolare stabilisce che i dirigenti, ivi compresi i dirigenti assunti a tempo determinato con contratto di diritto pubblico o privato, sono responsabili del risultato dell'attività svolta dalle strutture alle quali sono preposti, della realizzazione dei programmi e dei progetti loro affidati, della gestione del personale e delle risorse finanziarie e strumentali loro affidati e degli adempimenti ad essi attribuiti dallo statuto e dai regolamenti comunali. La valutazione dei risultati è disciplinata dalla procedura stabilita dal Regolamento stesso in conformità al contratto collettivo vigente.

Il presente documento stabilisce i criteri e le procedure del sistema di valutazione dei dirigenti.

### Finalità della valutazione:

Il sistema di valutazione dei dirigenti è finalizzato:

1. a migliorare la qualità e l'efficienza complessiva dei servizi comunali;
2. è strumento per la corretta attribuzione del trattamento economico;
3. a favorire l'impostazione del lavoro per obiettivi e risultati;
4. a sviluppare nel senso di valorizzare le risorse professionali e nel contempo evidenziare le esigenze formative, di carriera, di ricambio;
5. a disincentivare i comportamenti non produttivi;
6. ad orientare i contributi ed i comportamenti verso gli aspetti critici dell'organizzazione.

### Composizione del sistema di valutazione:

- valutazione delle posizioni
- graduazione delle funzioni attribuite ai dirigenti (per retribuzione di posizione);
- valutazione delle prestazioni
- valutazione dei risultati della gestione e valutazione dei comportamenti individuali.

### Procedura di valutazione:

La valutazione dei dirigenti si attua con la seguente procedura:

- La direzione generale propone alla Giunta i criteri di valutazione e la definizione del trattamento economico accessorio, anche avvalendosi del nucleo di valutazione;
- La Giunta approva i criteri su cui si basa il sistema di valutazione dei dirigenti;

- Sulla base dei suddetti criteri viene effettuata, entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, la valutazione dei dirigenti su proposta del nucleo di valutazione e sentita la direzione generale;
  - Il Direttore Generale propone alla Giunta la quale adotta il relativo provvedimento;
  - La liquidazione avviene con determinazione del dirigente del Servizio Personale;
  - La pesatura delle posizioni e la valutazione dei risultati vengono rese note agli interessati;
  - Sulla valutazione dei risultati gli interessati possono presentare le proprie controdeduzioni a giustificazione della propria attività;
  - Il Sindaco, qualora non ritenga accoglibili le motivazioni addotte dal dirigente, riferisce alla Giunta e dispone l'inizio delle procedure per la irrogazione delle sanzioni contrattualmente previste;
  - E' la Giunta a graduare le funzioni in relazione all'importanza della struttura affidata e delle responsabilità correlate alle funzioni attribuite. Spetta al Sindaco la valutazione dei risultati dell'attività dirigenziale, su proposta del nucleo di valutazione e sentita la direzione generale;
- Alla graduazione delle posizioni è correlata la retribuzione di posizione prevista dal C.C.N.L. del 23/12/1999 (art.27) e da quello del 12/02/2002 (art.1).

La valutazione delle posizioni viene effettuata periodicamente (annualmente, nel mese di dicembre per l'anno in corso) e comunque necessariamente quando si varia la struttura organizzativa dell'ente, oppure quando vengano definiti diversamente i contenuti degli incarichi dirigenziali.

L'indennità di posizione viene erogata mensilmente in proporzione all'indennità annua attribuita calcolata sulla base dei criteri di seguito stabiliti e viene ridefinita a seguito di modificazioni nell'attribuzione degli incarichi; a fine anno viene effettuata una verifica della retribuzione di posizione di ogni singolo dirigente relativamente all'anno in corso con eventuale relativo conguaglio.

Alla valutazione dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi stabiliti ed alla valutazione dei comportamenti gestionali è correlata la retribuzione di risultato prevista dal C.C.N.L. del 23/12/1999 (art.29).

La valutazione dei risultati viene effettuata periodicamente dal nucleo di valutazione e della direzione generale, che la propone alla Giunta.

L'erogazione della retribuzione di posizione sarà effettuata in quota parte mensile, mentre la retribuzione di risultato verrà erogata annualmente ad avvenuta valutazione.

#### CRITERI DI VALUTAZIONE:

##### Criteri per la valutazione della posizione:

La retribuzione di posizione è definita, nei limiti delle disponibilità delle risorse di cui all'art.26 del C.C.N.L. del 23/12/1999, entro i valori annui lordi per tredici mensilità minimi e massimi previsti dal C.C.N.L.

##### Valutazione della posizione dei dirigenti assegnati ad incarichi diversi

Alle funzioni dirigenziali non assegnati alla direzione di strutture viene attribuita una retribuzione di posizione ridotta nella misura dal 5% al 50%.

##### Valutazione della posizione dei dirigenti di Settore

La graduazione delle funzioni dei Dirigenti di Settore per l'attribuzione della retribuzione di posizione viene effettuata sulla base di parametri connessi a una classe di fattori organizzativo-gestionali per ognuno dei quali si individuano i relativi indicatori:

#### COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA E RESPONSABILITA' GESTIONALE (MAX 35)

Fattori:

- Consistenza quantitativa e qualitativa del personale assegnato (max 10 punti)

- Complessità delle attività espletate (max 10 punti)
- Dimensione relazionale della posizione (max 10 punti)
- Dimensione del budget della struttura (max 5 punti)

Vengono prese in considerazione le unità di personale assegnate al settore (anche a tempo determinato) e viene attribuito un parametro differenziato in base alle categorie di appartenenza:

Categ.	Parametro
D3 - D5	1
D1 - D3	0,90
C	0,80
B3 - B6	0,70
B1 - B3	0,60
A	0,50

In base al punteggio ottenuto dalla consistenza quantitativa e qualitativa del personale assegnato si individua la classe di valori di appartenenza alla quale corrisponde un punteggio da 1 a 10:

- minore di 10 punti 1
- da 11 a 20 punti 2
- da 21 a 30 punti 3
- da 31 a 40 punti 4
- da 41 a 50 punti 5
- da 51 a 60 punti 6
- da 61 a 70 punti 7
- da 71 a 80 punti 8
- da 81 a 90 punti 9
- superiore a 91 punti 10

Nel caso in cui la gestione di una parte del personale sia assegnata al titolare di Posizione Organizzativa istituita nel Settore, il punteggio relativo al personale assegnato alla Posizione Organizzativa viene ripartito in ugual misura tra il dirigente ed il titolare di Posizione Organizzativa.

Per definire la complessità delle attività espletate saranno valutate le diversità e profondità delle competenze (alta 4 – media 2 – bassa 0) e la competenza specifica (alta 2 – media 1 – bassa 0);

Per la dimensione relazionale della posizione sarà tenuta in considerazione la frequenza dei contatti interni ed esterni (alta 5 – media 3 – bassa 1);

Per la dimensione del budget della struttura, sarà considerato l'ammontare del budget assegnato per settori rapportato al numero dei dipendenti. Per budget, si propone di utilizzare l'ammontare della capacità di spesa correlata al centro di spesa del bilancio di previsione.

In base al rapporto, ottenuto dall'ammontare del budget/n° dipendenti del settore, si individua la classe di valori di appartenenza alla quale corrisponde un punteggio da 1 a 5:

minore di € 103.290	punti 1
da 103.291 a 206.580	punti 2
da € 206.581 a 309.874	punti 3
superiore a € 309.874	punti 5;

In presenza di Posizione Organizzativa e nell'eventualità che una parte del budget sia gestito direttamente dalla Posizione Organizzativa, il rapporto ottenuto dall'ammontare del budget/n° dipendenti sarà proporzionalmente in base alla rilevanza qualitativa della gestione delle

risorse attribuite con delega alla Posizione Organizzativa stessa come risulta dal sistema di valutazione delle P.O., e pertanto nel modo seguente:

Posizione Organizzativa	Dirigente
- accertamenti, impegni e liquidazioni	20%
- impegni e liquidazioni	30%
- liquidazioni ed accertamenti	40%
- liquidazioni	50% ;

Per l'attribuzione del fondo di posizione ai dirigenti che hanno l'incarico di direzione di più settori, la valutazione dei settori attribuiti viene determinata sommando la valutazione del settore che ha ottenuto il punteggio più elevato al 40% del punteggio ottenuto negli altri settori.

Dalla valutazione finale attribuita alle posizioni dei singoli dirigenti di Settore viene determinata la fascia retributiva corrispondente. La valutazione finale viene distinta in due fasce retributive, alle quali corrisponde un coefficiente di ripartizione del fondo attribuito, moltiplicato per  $y$  che è calcolato in funzione di alcune variabili (entità del fondo di posizione - distribuzione dei dirigenti tra le 2 fasce individuate - incidenza delle frazioni di anno relative ai dirigenti che non hanno occupato la posizione per l'intero periodo):

Coeff.

- fascia 1 -  $y$  con punti superiori a 20
- fascia 2 -  $0,8 \times y$  con punti fino a 20;

Per l'attività di sostituzione del Segretario Comunale al dirigente con funzioni di Vice Segretario verrà corrisposta un'integrazione del 15% della retribuzione di posizione in godimento; inoltre, per le sostituzioni eccedenti i 40 giorni cumulativi nell'ambito di un anno, verrà corrisposta una ulteriore somma pari ad 1/3 dello stipendio tabellare stabilito per il Segretario di qualifica corrispondente alla classe dell'ente, rapportato ai giorni effettivi di sostituzione. L'integrazione dell'indennità di posizione di cui al 1° capoverso del presente articolo è cumulabile con quella prevista dal 2° capoverso.

La Giunta può affidare annualmente ad un numero di dirigenti di Settore non superiore al 10% (arrotondato all'unità superiore) attività di particolare complessità e funzionali all'attuazione del programma della G.M., in base allo svolgimento delle quali attribuire una quota aggiuntiva di retribuzione di posizione, da determinarsi in base alle effettive disponibilità finanziarie e in linea con i valori massimi della retribuzione di posizione stabiliti dal C.C.N.L., previa valutazione dei criteri di proporzionalità ed adeguatezza rispetto alle funzioni assegnate all'intera compagine dei dirigenti assegnati.

#### Ripartizione del fondo di posizione:

- si attribuisce il minimo della retribuzione di posizione così come garantito dal C.C.N.L. ad ogni dirigente in servizio (sia dirigenti di settore che non);
- si attribuisce altresì l'eventuale quota aggiuntiva fino al 10% delle posizioni dirigenziali di settore;
- la rimanenza del fondo viene divisa per il totale del punteggio ottenuto dai dirigenti di settore e dai dirigenti assegnati ad incarichi diversi, ottenendo così un parametro che sarà moltiplicato per il punteggio ottenuto dagli stessi.

Per l'anno 2003 restano confermate le indennità di posizione attribuite per l'anno 2002 a meno che non venga effettuato un aumento del fondo o siano assunte decisioni diverse motivate da parte dell'Amministrazione. L'eventuale quota residua, detratta la quota per corrispondere le indennità di posizione ai dirigenti in servizio, può essere destinata ad incrementare la quota per

l'indennità di risultato, oppure per determinare eventuali quote aggiuntive da attribuire a uno o più dirigenti in servizio per compensare particolari profili inerenti a responsabilità gestionale o complessità organizzativa, previa assunzione di motivata deliberazione preventiva.

#### Criteria per la valutazione dei risultati:

La valutazione dei risultati, in linea con le disposizioni contrattuali ed il modello generale di funzionamento degli enti locali, si basa su una metodologia di direzione per obiettivi alla quale è associata una valutazione delle prestazioni individuali.

Il sistema di valutazione dei risultati ha come punto di riferimento il piano esecutivo di gestione e il piano dettagliato degli obiettivi, dai quali tuttavia non discende in modo automatico al fine di evitare automatismi e rigidità che potrebbero nuocere al sistema di programmazione o al sistema di incentivazione e per consentire di costruire in modo più flessibile e meno formalizzato gli obiettivi che saranno assunti come base per la valutazione.

La valutazione dei risultati dei progetti sarà effettuata distintamente tra i progetti assegnati al settore ed i progetti intersettoriali, anche se fatta con lo stesso metodo; una volta effettuata la valutazione distinta, sarà effettuata la media tra i due punteggi conseguiti.

Si ritiene inoltre di inserire un ulteriore indicatore relativo alla attività di monitoraggio nella valutazione dei comportamenti gestionali ed elevare i parametri relativi ai punteggi della valutazione complessiva.

Nella valutazione di risultato, si ritiene altresì di prevedere, già per l'anno 2002, una specifica quota a disposizione dell'Amministrazione per compensare il superamento di aspetti critici dell'organizzazione che influiscono sul raggiungimento dei risultati.

Una quota pari al 50% delle risorse finanziarie del fondo di risultato vengono destinate a non più del 20% dei dirigenti in servizio nella forma di premi di qualità della prestazione individuale, esclusi i dirigenti che beneficiano dei compensi professionali percepiti ai sensi dell'art.37 del C.C.N.L. del 23/12/1999 e dall'art.18 della L.n.109/1994.

L'attribuzione del premio di eccellenza viene corrisposta ai dirigenti di settore che si siano collocati nella prima fascia retributiva e che si siano distinti per particolari prestazioni e capacità nettamente differenziati. Se non si individuassero soggetti che si siano distinti per tali prestazioni e capacità, l'Amministrazione può decidere di non assegnare il fondo per la prestazione individuale ripartendo la quota residua sulla prestazione di risultato.

La valutazione di risultato per l'attribuzione della relativa retribuzione viene effettuata sulla base di parametri connessi a due distinte classi di fattori:

- a) VALUTAZIONE DEI RISULTATI CONSEGUITI IN RAPPORTO AGLI OBIETTIVI
- b) VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI GESTIONALI

Per la valutazione dei risultati verranno tenuti in considerazione i progetti precedentemente definiti nel PEG e nel Piano Dettagliato degli Obiettivi. Ad essi viene attribuito un peso la cui somma ponderata individuerà la classe di appartenenza. La valutazione finale dei risultati viene distinta in quattro classi:

- pienamente conseguiti
- significativi
- al di sotto delle attese
- non conseguiti.

Per la valutazione dei comportamenti gestionali saranno presi in considerazione una serie di indicatori riferiti a comportamenti individuali e relazionali per i quali sarà attribuito un peso la cui somma ponderata individua la classe di appartenenza. La valutazione finale dei comportamenti gestionali viene distinta in quattro classi:

- capacità elevate
- capacità buone
- capacità migliorabili
- capacità insufficienti.

Dalla valutazione finale attribuita ai risultati combinata a quella dei comportamenti, viene determinata la fascia retributiva corrispondente. La valutazione sintetica finale viene distinta in cinque fasce retributive, alle quali corrisponde un coefficiente di ripartizione del fondo attribuito, moltiplicato per  $y$  che è calcolato in funzione di alcune variabili (entità del fondo risultato - distribuzione dei dirigenti tra le 5 fasce individuate - numero complessivo di dirigenti con retribuzione di risultato a valere sul fondo ed incidenza delle frazioni di anno relative ai dirigenti che non hanno occupato la posizione per l'intero periodo):

	Coeff.
- fascia 1	$y$
- fascia 2	$0,75 \times y$
- fascia 3	$0,40 \times y$
- fascia 4	$0,15 \times y$
- fascia 5	$0$

Ai Dirigenti assegnati ad incarichi particolari (non di Settore) la retribuzione di risultato è corrisposta nella misura del 70% .

Al dirigente con funzioni di Vice Segretario verrà corrisposta una retribuzione di risultato integrata di una somma pari alla quota dei diritti di rogito spettanti, da calcolarsi nella misura massima di 1/3 dello stipendio in godimento, rapportata alla durata del periodo di supplenza nel limite dell'importo dei diritti riscossi in tale periodo.

Il presente sistema di valutazione ha validità a decorrere dal 1.1.2006.

**COMUNE DI PONTEDERA**  
**Provincia di Pisa**

---

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELL'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' PER  
LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

DATA \_\_\_\_\_

SETTORE \_\_\_\_\_

DIRIGENTE \_\_\_\_\_

## FONDO DI POSIZIONE

### COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA E RESPONSABILITA' GESTIONALE (MAX 35 PUNTI)

Consistenza quali-quantitativa (personale assegnato \*) (max 10 punti)

	(param)			PUNTI
N° _____ unità di D(D3-D5)	x (1)	=	_____	
N° _____ unità di D(D1-D3)	x (0.90)	=	_____	
N° _____ unità di C	x (0.80)	=	_____	
N° _____ unità di B(B3-B6)	x (0.70)	=	_____	
N° _____ unità di B(B1-B3)	x (0.60)	=	_____	
N° _____ unità di A	x (0.50)	=	_____	

SOMMA TOTALE = \_\_\_\_\_

Minore di 1	- punti 1
11-20	- punti 2
21-30	- punti 3
31-40	- punti 4
41-50	- punti 5
51-60	- punti 6
61-70	- punti 7
71-80	- punti 8
81-90	- punti 9
Superiore a 91	- punti 10

TOTALE \_\_\_\_\_

(\*) Vengono prese in considerazione le unità di ruolo, le unità a tempo determinato rapportate ad anno. Il conteggio viene effettuato sulla base del personale dell'anno di attribuzione dell'indennità.

a) Complessità delle attività espletate

Specializzazione richiesta dai compiti affidati (max 10 punti)

- Competenza tecnica:
- Diversità delle competenze: \_\_\_\_\_ PUNTI \_\_\_\_\_  
La diversità è stimata a seconda che sia ALTA punti 4, MEDIA punti 2, BASSA punti 0.
- Profondità delle competenze: \_\_\_\_\_ PUNTI \_\_\_\_\_  
La profondità è stimata a seconda che sia ALTA punti 4, MEDIA punti 2, BASSA punti 0.
- Competenza specifica: \_\_\_\_\_ PUNTI \_\_\_\_\_  
La competenza è stimata a seconda che sia ALTA punti 2, MEDIA punti 1, BASSA punti 0.

TOTALE \_\_\_\_\_

b) Dimensione relazionale della posizione (max 10 punti)

- Frequenza contatti interni \_\_\_\_\_ PUNTI \_\_\_\_\_
- Frequenza contatti esterni \_\_\_\_\_ PUNTI \_\_\_\_\_

La frequenza stimata è suddivisa a seconda che sia ALTA punti 5, MEDIA punti 3, BASSA punti 1.

TOTALE \_\_\_\_\_

c) Dimensione del budget della struttura (max 5 punti)

Ammontare del budget assegnato per settori \_\_\_\_\_  
/ n° dipendenti del settore \_\_\_\_\_

RAPPORTO \_\_\_\_\_

Minore di € 103.290 - punti 1  
Da 103.291 a 206.580 - punti 2  
Da 206.581 a 309.874 - punti 3  
Superiore a € 309.874 - punti 5

PUNTI \_\_\_\_\_

TOTALE PUNTI \_\_\_\_\_

## FONDO RISULTATO

### 1) VALUTAZIONE DEI RISULTATI CONSEGUITI IN RAPPORTO AGLI OBIETTIVI

TITOLO PROGETTO	RISULTATO	PUNTI

**TOTALE** \_\_\_\_\_

I punti relativi a ciascun sottoprogetto sono attribuiti nel modo seguente:

- per ogni risultato non conseguito - 0 punti
- per ogni risultato al di sotto delle attese - 5 punti
- per ogni risultato significativo - 10 punti
- per ogni risultato pienamente conseguito - 15 punti

I punti relativi a ciascun sottoprogetto intersettoriale sono attribuiti nel modo seguente:

- per ogni risultato non conseguito - 0 punti
- per ogni risultato al di sotto delle attese - 5 punti
- per ogni risultato significativo - 10 punti
- per ogni risultato pienamente conseguito - 15 punti

Sarà effettuata la media tra le due valutazioni complessive conseguite.

#### VALUTAZIONE FINALE DEI RISULTATI CONSEGUITI:

- PIENAMENTE CONSEGUITI \_\_\_\_\_
- SIGNIFICATIVI \_\_\_\_\_
- AL DI SOTTO DELLE ATTESE \_\_\_\_\_
- NON CONSEGUITI \_\_\_\_\_

Il punteggio finale di valutazione è ottenuto come media dei punti di risultato sui progetti assegnati al settore e come media dei punti di risultato sui progetti intersettoriali, ponderata attraverso i pesi di ciascun obiettivo. Dalla media dei due punteggi conseguiti deriverà la seguente valutazione finale dei risultati:

- risultati pienamente conseguiti - media punti maggiore di 12
- risultati significativi - media punti da 7 a 12
- risultati al di sotto delle attese - media punti da 2 a 7
- risultati non conseguiti - media punti minore di 2

VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI GESTIONALI

1. Invia con regolarità, precisione e completezza i report relativi all'andamento dell'attività	1	2	3	4	5
2. Garantisce una presenza assidua nel luogo di lavoro assicurando comunque un orario settimanale non inferiore a 40 ore	1	2	3	4	5
3. Contribuisce in modo significativo alla individuazione degli obiettivi, li descrive in modo chiaro e preciso e partecipa attivamente alla valutazione dei risultati	1	2	3	4	5
4. Riesce a motivare i propri collaboratori e a costruire rapporti chiari, basati sulla reciproca assunzione di responsabilità	1	2	3	4	5
5. Collabora con gli amministratori politici nella individuazione dei programmi e nelle scelte strategiche e gestisce con ampi margini di autonomia	1	2	3	4	5
6. Ha una propensione all'innovazione accompagnata da "realismo" e da una approfondita conoscenza delle possibilità concrete di "fare innovazione"	1	2	3	4	5
7. E' sensibile al rapporto con il pubblico e si impegna nel miglioramento della qualità dei servizi e della relazione con l'utenza	1	2	3	4	5
8. Vive positivamente le situazioni incerte e conflittuali impegnandosi attivamente e in prima persona nella ricerca delle soluzioni, senza attendere contributi dall'esterno	1	2	3	4	5
9. Ha una buona conoscenza della normativa e delle tecniche che regolano il proprio ambito di lavoro	1	2	3	4	5
10. Si impegna nella collaborazione con gli altri dirigenti e nella costruzione di relazioni basate sulla fiducia e sul confronto franco e aperto					
11. Privilegia canali di comunicazione informali ed è tendenzialmente poco propenso a comunicare attraverso note o lettere formali, ed evita atteggiamenti burocratici e formalistici					
12. Si confronta con altri enti e con realtà esterne per acquisire (e fornire) informazioni, conoscenze e soluzioni relative a problemi comuni					
<b><u>PUNTEGGIO FINALE DI VALUTAZIONE</u></b>	<input type="text"/>				

I punti sono attribuiti nel modo seguente:

- Scarso punti 1
- Insufficiente punti 2
- Sufficiente punti 3
- Buono punti 4
- Ottimo punti 5;

#### VALUTAZIONE FINALE COMPORTAMENTI GESTIONALI

- Capacità elevate
- Capacità buone
- Capacità migliorabili
- Capacità insufficienti

Il punteggio finale di valutazione è ottenuto dalla somma dei punti relativi a ciascun elemento della lista. La valutazione finale dei comportamenti gestionali è ottenuta come segue:

- punti totali maggiori di 50 capacità elevate
- punti totali da 41 a 50 capacità buone
- punti totali da 30 a 40 capacità migliorabili
- punti totali minori di 30 capacità insufficienti

Firma per presa visione del/la dipendente

Il valutatore

VALUTAZIONE SINTETICA FINALE				
Comportamenti gestionali	Capacità elevate	Capacità buone	Capacità migliorabili	Capacità insufficienti
Risultati conseguiti				
Pienamente conseguiti	Fascia 1	Fascia 1	Fascia 2	Fascia 2
Significativi	Fascia 1	Fascia 2	Fascia 3	Fascia 3
Al di sotto delle attese	Fascia 3	Fascia 3	Fascia 3	Fascia 4
Non conseguiti	Fascia 4	Fascia 4	Fascia 4	Fascia 5

Il valore di y è in funzione delle seguenti variabili:

- entità del "fondo risultato" dei dirigenti
- distribuzione dei dirigenti tra le 5 fasce individuate
- numero complessivo di dirigenti con retribuzione di risultato a valere sul fondo
- incidenza delle frazioni di anno relativamente ai dirigenti che non hanno occupato la posizione per l'intero periodo.

**Letto e sottoscritto**

IL SEGRETARIO GENERALE  
F.to ROBERTO NAPOLETANI

---

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE E COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO**

La presente deliberazione è pubblicata in copia all'Albo Pretorio del Comune in data 28/11/2006 e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi, compreso il giorno iniziale di affissione.

IL SEGRETARIO GENERALE  
F.to ROBERTO NAPOLETANI

La presente deliberazione è stata comunicata ai Capigruppo Consiliari con prot. n. \_\_\_\_\_ del 28/11/2006.

IL SEGRETARIO GENERALE  
F.to ROBERTO NAPOLETANI

---

La presente copia è conforme all'originale depositato presso questo Ufficio Segreteria, in carta libera per uso amministrativo.

Pontedera, li \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO GENERALE

## **CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Il sottoscritto Segretario Generale attesta che, giusta relazione del Messo Comunale, la presente deliberazione è stata affissa in copia all'Albo Pretorio del Comune il 28/11/2006 per 15 giorni consecutivi, senza opposizioni.

Pontedera, li 13/12/2006

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
F.to ROBERTO NAPOLETANI

---

La presente deliberazione è divenuta esecutiva per il decorso del termine di dieci giorni dal 13/12/2006, giorno successivo al completamento del periodo di pubblicazione all'Albo Pretorio, ai sensi del terzo comma dell'art. 134 del Decreto Legislativo 18/08/2000 n. 267.

Pontedera, li 27/12/2006

**IL VICE SEGRETARIO GENERALE**  
F.to GIOVANNI FORTE

---

La presente copia è conforme all'originale depositato presso questo Ufficio Segreteria, in carta libera per uso amministrativo.

Pontedera, li \_\_\_\_\_

**IL SEGRETARIO GENERALE**